

TÄTIGKEITSBERICHT

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen
Charlottenburg-Wilmersdorf

für die Zeit vom 2. Oktober 2020 bis 23. September 2021

PERSONALVERSAMMLUNG

am Dienstag, den 16. November 2021 um 12.00 Uhr

Einlass ab 11 Uhr

*Die Freistellung an den Schulen erfolgt so,
dass Sie um 11 Uhr im Delphi -Filmtheater sein können.*

**im Delphi - Filmtheater
Kantstr. 12a/ 10623 Berlin**

*(mit Gebärdensprachdolmetscher*innen)*

Vorschlag zur Tagesordnung:

TOP 1 Eröffnung und Begrüßung

TOP 2 Schwerpunkt:

„Gesundheit am Arbeitsplatz Schule“

- 1. Ergänzungen zum Tätigkeitsbericht**
 - IT und Mitbestimmung: Digitale Endgeräte, Lernplattformen, Video-konferenzen, ...
 - Schutz vor Überlastung und Ansteckung
- 2. Stellungnahme der Schulaufsicht – Was tut die Schulaufsicht für die Gesundheit der Kolleg*innen?**
- 3. „Sie haben das Wort“ - Aussprache und Diskussion**
- 4. GEW BERLIN unter anderem zum „Tarifvertrag Gesundheit“**
- 5. Anträge**

TOP 3 Verschiedenes

Inhalt

Personalrat neu besetzt - Veränderungen im Gremium und im Vorstand.....	4
Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum? Beratung von Kolleg*innen.....	5
Coronabezogene Gefährdungen - Ansteckung und Überlastung.....	6
Schulen nicht voll ausgestattet - Ausschreibungen, Einstellungen und Stellenbesetzungen.....	9
Erzieher*innen.....	11
Initiativ-Anträge.....	13
Mehr Kohle für Kolleg*innen - Eingruppierung / Beförderung / Höhergruppierung / Klage.....	14
Lehrer*innen auf dem Prüfstand - Dienstliche Beurteilungen (DB).....	15
Zeit für eine Veränderung - Umsetzungen.....	16
Gespräche, Zusagen - wenige Taten! Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde in Zeiten der Pandemie.....	17
Infos des Personalrats.....	21
Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen.....	22

Liebe Kolleg*innen,

Personalratsarbeit in Zeiten der Pandemie bedeutet, dass wir immer wieder gemeinsam mit Ihnen gegen die unkontrollierte Abwälzung der neu entstandenen Aufgaben und Anforderungen auf Sie, die Beschäftigten, gekämpft haben und kämpfen.

In den Zeiten von Kontaktminimierung und Vereinzelung standen und stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite und informierten und berieten Sie. Gleichzeitig wiesen wir die Schulaufsicht und die Senatsverwaltung auf die Zumutungen der gestiegenen Arbeitsbelastungen und die Gesundheitsgefährdungen hin.

Die Personalversammlung im Herbst 2020 musste leider ausfallen. Die Gefährdung aufgrund der hohen Inzidenzen war zu hoch, eine Veranstaltung in der Größenordnung unserer Personalversammlung durfte selbst im riesigen Veranstaltungsraum des „CityCube“ nicht stattfinden.

Wir hoffen, dass die Personalversammlung in diesem Jahr in Präsenz stattfinden kann. Eine digitale oder hybride Personalversammlung ist rechtlich nicht zulässig, da die Vertraulichkeit nicht garantiert werden kann.

Wir müssen am Einlass kontrollieren, ob Sie geimpft, genesen oder getestet sind. Damit wir trotzdem pünktlich beginnen können, haben wir mit der Schulaufsicht vereinbart, dass Sie **an den Schulen so freigestellt werden, dass Sie bereits um 11 Uhr am Delphi-Kino sein können.**

Im vorliegenden Tätigkeitsbericht informieren wir Sie über unsere Arbeit. Lesen Sie, sprechen Sie mit Kolleg*innen und fragen Sie gerne bei uns nach.

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen auf der Personalversammlung.

Ihr Personalrat

Nele Altschoff
Henri Bouhicault
Katja Müller
A. Klemz
Sebastian Probst
Ul. Jütt
S. Nagel
Franziska
Jacqueline Kol
Luise Meyer
Kerstin Schuppe
Jochen Pohl
J. Münger
Wendy Kötter - Altsch

In der Wahlperiode 2020-2024 ist der Personalrat neu besetzt

Veränderungen im Gremium und im Vorstand



Am 25. November 2020 fanden die Wahlen für den Personalrat der allgemeinbildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf statt. Auf dem Foto sehen Sie den neuen Personalrat:

v.l.n.r.: Nadine Wintersieg (Vorstand), Jeannine Kähl, Katja Müller, Nurdan Kütük-Chung, Matthias Geue (Vorstand), Thomas Martens (stellvertretender Vorsitzender), Nele Althoff (Vorsitzende), Susanne Reiß, Stefanie Näpel, Hartmut Krüger, Sébastien Bralant-Mildenberger, Henri Boulicault, Katrin Fiedler. Alexander Klemz, Luise Meyer, Doreen Pohl (Vorstand), Kerstin Schweppe und Kai Wiszniewski sind nicht auf dem Foto zu sehen.

Die Mischung aus erfahrenen und neuen Mitgliedern ist ausgewogen, die unterschiedlichen Berufsgruppen und Schulformen sind vertreten.

Der Vorstand wurde von drei auf fünf Personen vergrößert. Nadine Wintersieg ist erstmals und Matthias Geue wieder im Vorstand dabei. Auch die Mitglieder des Vorstands repräsentieren nicht nur

Beamt*innen und Angestellte, sondern auch unterschiedliche Berufsgruppen, was für die Beratungstätigkeit besonders wichtig ist.

Corona hat auch für den Personalrat die Tätigkeit erschwert, dennoch fanden mittlerweile für die neuen Mitglieder Basisschulungen statt, in denen grundlegendes Wissen für die PR-Arbeit vermittelt wurde.

Die Kollegin Susanne Reiß ist Ende Juli aus dem PR ausgetreten. Im Personalrat hat sie seit 1995 als Mitglied und insgesamt zwölf Jahre als stellvertretende Vorsitzende gewirkt. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch vielen anderen Bereichen ist sie als unermüdliche Streiterin für die Rechte der Beschäftigten bekannt. Als Schwerbehindertenvertreterin steht sie auch weiterhin allen schwerbehinderten Kolleg*innen mit Rat und Tat zur Seite. **Vielen Dank, Susanne!**

Für Susanne ist Alexander Klemz in den Personalrat nachgerückt.

Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum?

Beratung von Kolleg*innen

„Guten Tag, ich hätte gern jemanden vom Personalrat gesprochen...“ So oder so ähnlich begannen auch in diesem Berichtszeitraum viele Beratungsgespräche. Der Unterschied zu den Vorjahren? Die Beratung fand aufgrund der aktuellen Pandemiesituation im letzten Jahr deutlich häufiger telefonisch oder per Mail statt.

„Bin ich verpflichtet, von Zuhause aus Videokonferenzen anzubieten?“

„Muss ich die Selbsttests der Schüler*innen beaufsichtigen?“

„Welchen Infektionsschutz kann die Schule mir garantieren?“ – diese oder ähnliche Fragen beschäftigten die Kollegien an den Schulen. Der Personalrat war trotz Kontaktbeschränkungen und „Lockdown“ durchgängig erreichbar und war somit oft die erste Anlaufstelle bei Fragen über die aktuellen Corona-Maßnahmen im Bereich Schule wie Maskenpflicht oder schulisch angeleitetes Lernen zu Hause (salzH). Auf unserer Homepage www.pr-cw.de veröffentlichten wir regelmäßig die neuesten Verordnungen für die Schulen. Wir sind über die dort bereitgestellten INFOS des Personalrates der Informationslawine der Behörde strukturiert entgegengetreten und ordneten die Neuerungen jeweils arbeitsrechtlich ein und informierten Sie darüber.

Insbesondere zur Zeit der Schulschließung nutzten die Kolleg*innen das Telefon, um sich zu versichern,

ob geforderte Mehrbelastungen der Beschäftigten durch die Pandemie rechtmäßig seien oder um Hilfe und Unterstützung im Umgang mit der Schulleitung oder der Schulaufsicht zu bekommen.

Vermehrt wandten sich auch Kolleg*innen an uns, die keinen Kontakt zur Personalstelle herstellen konnten. Diese baten uns um Unterstützung, da Gehälter mitunter nicht zeitnah gezahlt wurden oder Anträge unbearbeitet blieben. Wir vermittelten in diesen Fällen so gut wir konnten.

Auch pandemieunabhängige Fragen zu Umsetzung, Eingruppierung, Pension, Kündigung oder Dienstlicher Beurteilung und vielem mehr beantworteten wir.

Trotz der Kontaktbeschränkungen begleiteten wir Kolleg*innen zu Gesprächen mit Schulaufsicht oder Schulleitungen, um zum Beispiel wichtige Schutzmaßnahmen in Präventionsgesprächen abzusprechen oder um individuelle Lösungen bei Fragen der Kinderbetreuung oder des Arbeitseinsatzes in Pandemiezeiten zu finden.

Unter den gegebenen Schutzmaßnahmen freuen wir uns darauf, wie gewohnt, Kolleg*innen immer donnerstags zwischen 15-17 Uhr zur Sprechstunde zu begrüßen. Pandemiebedingt bitten wir Sie dennoch weiterhin darum, sich vorher telefonisch oder per Mail bei uns anzumelden.

Coronabezogene Gefährdungen

Ansteckung und Überlastung

Die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr sind gemäß §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln, gegebenenfalls Schutzmaßnahmen abzuleiten und deren Wirkung zu überprüfen, das heißt, dafür zu sorgen, dass diese Maßnahmen effektiv und sinnvoll sind. All das muss dokumentiert werden. Diese Dokumentation ist den Beschäftigtenvertretungen als Gefährdungsbeurteilung (GBU) zur Beteiligung vorzulegen.

Das Arbeiten in der Pandemie bedeutete für die Beschäftigten und Schulleitungen eine permanente Mehrbelastung:

- Kolleg*innen haben mit privaten Endgeräten die Schüler*innen von zu Hause betreut und unterrichtet.
- Die Schulen mussten unter hohem Aufwand eigene IT-Verfahren aus dem Boden stampfen.
- Der Datenschutz blieb auf der Strecke, Mehrarbeit und Erreichbarkeit nahmen immense Ausmaße an.
- Kolleg*innen mussten gleichzeitig ihre Kinder betreuen und von zu Hause arbeiten.
- Die Impfangebote für die Kolleg*innen der Oberschulen wurden wieder zurückgenommen.
- Die Senatsverwaltung sah keine Entlastungen für Kolleg*innen, die am Rande ihrer Möglichkeiten und Kräfte waren, vor. Diese mussten individuell erkämpft werden.
- Erzieher*innen mussten in Früh- und Spätschichten Gruppendurchmischungen hinnehmen.
- Das Wechselmodell nach der schrittweisen Schulöffnung bedeutete eine weitere Belastungssteigerung.

Erster Lockdown – März bis Mai 2020

Durch die Corona-Pandemie entstanden massive gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz Schule. Der Personalrat forderte deshalb bereits im Frühjahr 2020 die allgemeinen **schulischen Gefährdungsbeurteilungen** - diese müssen in der Schule regelmäßig erstellt werden - durch Maßnahmen zu ergänzen, durch die die Kolleg*innen wirksam gegen Corona aber auch gegen Arbeitsüberlastung geschützt werden.

Die Vorlage dieser Gefährdungsbeurteilungen beim Personalrat erfolgte schleppend. Sämtliche bis

Die Kolleg*innen arbeiteten ab jetzt in voller Präsenz bei Fortführung des schulisch angeleiteten Lernens von zu Hause: zwei Vollzeitjobs, die den Kolleg*innen zugemutet wurden.

- Es entstand weitere Mehrarbeit, weil einzelne Schüler*innen risikobedingt oder aufgrund von Quarantänemaßnahmen vollständig zu Hause unterrichtet werden mussten.
- Für Kolleg*innen, die risikobedingt nicht an der Schule eingesetzt werden konnten, gab es nur in ganz geringem Umfang Vertretungseinstellungen.
- Die Sommerschule erforderte die Zuarbeit der Kolleg*innen.
- Die Anleitung (später Beaufsichtigung) der Selbsttestungen der Schüler*innen brachte ein neues Arbeitsgebiet mit sich, welches großen Aufwand bedeutete und erhebliche Verunsicherung mit sich brachte.
- „Stark trotz Corona“ bedeutet durch angeordnete Lernstandserhebungen, Dokumentation, Ergebniszusammenführung, Feedbackgespräche und Förderpläne eine enorme Mehrbelastung.
- Schulleitungen mussten oftmals neue Aufgaben und Anforderungen von Freitagnachmittag bis zur nächsten Woche umsetzen.

Gleichzeitig gab es keinerlei wirksame Unterstützungs- und Entlastungsangebote von der Senatsverwaltung.

Dezember 2020 vorgelegte Gefährdungsbeurteilungen bezogen sich demzufolge nicht mehr auf die aktuelle Situation an den Schulen und mussten daher von uns zurückgegeben werden.

Dies galt auch für die Gefährdungsbeurteilungen für die ergänzende Förderung und Betreuung, die speziell für die **Sommerferien 2020** anzufertigen waren. Erst als wir mit einer Klage drohten, nahm die Schulaufsicht Kontakt mit den betroffenen Schulen auf: Diese begannen damit, die speziellen Gefähr-

dungsbeurteilungen zu erstellen und vorzulegen - allerdings sehr schleppend, spät und nicht vollständig. Wir konnten aber zumindest Folgendes erreichen:

- Das zahlenmäßige Betreuungsverhältnis zwischen Schüler*innen und Erzieher*innen wurde transparent gemacht. Damit wurde sichergestellt, dass die Obergrenze eingehalten wurde.
- Die Schulaufsicht sprach mit uns für jede einzelne Schule ab, ob und wie eine Betreuung leistbar ist.

Zweiter Lockdown – Dezember 2020 bis April 2021

Auf Druck der Beschäftigten und der Öffentlichkeit musste die Senatsverwaltung zu Beginn des Halbjahres 2020/21 die Wiedereröffnung der Schulen um einen Monat verschieben. Im Februar 2021 kamen zunächst die Erst- bis Drittklässler*innen in die Schulen zurück. Nach und nach wurde der gesamten Schüler*innenschaft durch Wechselmodelle die Rückkehr in die Schulen ermöglicht. Die neue Form des Unterrichtens in Präsenz und gleichzeitig im schulisch angeleiteten Lernen zu Hause (saLzH) verschlechterte die Situation der Lehrkräfte dramatisch. Die Belastungen der Kolleg*innen durch den Präsenzzununterricht, der unter unsicheren Hygienebedingungen stattfinden musste und gleichzeitig das Unterrichten der Schüler*innen zu Hause, war außerordentlich hoch. Hinzu kamen Belastungen durch die extrem erweiterte Erreichbarkeit.

Hier verletzte die Behörde ihre Fürsorgepflicht massiv, indem sie die Überlastung vieler Kolleg*innen nicht nur billigend in Kauf nahm, sondern zum Teil aktiv verursachte. Die Pflicht, die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen, wurde extrem vernachlässigt.

Als die Behörde die Arbeitsanweisung zur „Anleitung der Selbsttestungen der Schüler*innen“ herausbrachte, hatten noch nicht einmal alle Kolleg*innen ein Impfangebot erhalten. Viele hatten berechtigte Angst vor Ansteckung und lehnten diese Aufgabe ab, die neben der zu befürchtenden Gesundheitsgefährdung auch als absolut berufsfremd anzusehen ist. Die anfängliche Drohung der Behörde, mit Abmahnungen und Disziplinarverfahren zu reagieren, wurde durch unseren Druck für Charlottenburg-Wilmersdorf abgewehrt. Die Dienststellenleiterin vereinbarte mit dem Personalrat, dass in unserer Region bei Bedenken der Kolleg*innen individuelle Lösungen gefunden werden müssten. Diese Vereinbarung gilt bis heute.

- Neu eingestellte Erzieher*innen bekamen auf unseren Druck hin ein früheres Einstellungsangebot als von der Behörde als geplant.
- Erzieher*innen durften ihren Urlaub verschieben, um Engpässe in den Sommerferien auszugleichen.

Bis jetzt wurden uns für 35 von 49 Schulen coronabezogene, schulische Gefährdungsbeurteilungen vorgelegt. Der Personalrat hat bei nur fünf Gefährdungsbeurteilungen festgestellt, dass die Schutzmaßnahmen der Gefährdungslage entsprechen, das heißt dass die Beschäftigten zumindest im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben angemessen geschützt sind. Die Ablehnungsgründe der anderen Gefährdungsbeurteilungen bezogen sich unter anderem darauf, dass

- die in Berlin und bundesweit vorgegebenen Regelungen nicht umgesetzt bzw. zu wenig an die betroffene Schule angepasst wurden,
- es keine oder nur unzureichende Maßnahmen gab, die für Entlastung und damit für die Gesunderhaltung unterschiedlicher, oft hochbelasteter Beschäftigtengruppen sorgten,
- die Nutzung von IT-Verfahren als Schutzmaßnahme genannt wurde, obwohl die genannten IT-Verfahren den Beschäftigtenvertretungen nicht zur Beteiligung vorgelegt wurden. Nur durch diese gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung ist sichergestellt, dass eine datenschutz- und arbeitsrechtliche Prüfung erfolgt. Ohne diese Verfahren müssen sich die Kolleg*innen weiterhin allein gegen Überlastung, zu hohe Ansprüche bezüglich der Erreichbarkeit, Entgrenzung der Arbeit und Arbeitszeit sowie Datenschutzrisiken wehren.

Für die Ferienbetreuung in den Sommerferien 2021 wurden die Gefährdungsbeurteilungen für zehn von 14 Schulen rechtzeitig, und zwei weitere mit zu großer Verspätung vorgelegt. Hier konnte der Personalrat nur einer Gefährdungsbeurteilung zustimmen.

Besonders durch die Pandemie ist klarer denn je geworden, dass der Arbeitsplatz Schule einer dauernden Beobachtung und einer daraus folgenden Steuerung gesunderhaltender Maßnahmen zu unterwerfen ist. Zumindest ließ sich an den teilweise mehrfach wieder vorgelegten Gefährdungsbeurteilungen ablesen, dass viele Schulen trotz der schwierigen Vorgaben der Senatsverwaltung Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht haben. Es wurden beispielsweise Sprechstunden für besonders belastete Kolleg*innen eingerichtet, Spuckschutzscheiben für die Sekretariate und andere Kontaktorte angeschafft, Kohorten verändert, der Zugang zu Masken und Desinfektionsmitteln verbessert.

Wir stellen fest, dass die Anstrengungen der Schulaufsicht und der Schulleitungen insgesamt bislang nicht ausreichen, um die Kolleg*innen vor Ansteckung und Überlastung zu schützen. Besonders von der Schulaufsicht hätten wir uns öfter ein mutigeres „Vor-die-Kolleg*innen-und-Schulleitungen-Stellen“ gewünscht: Wir haben immer wieder deutlich darauf hingewiesen, dass die Doppelbelastung

Individuelle Gefährdungsbeurteilungen

Für die Beschäftigten, die ein erhöhtes Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs bei einer Infektion mit dem Coronavirus haben, müssen die Schulleitungen eine **individuelle Gefährdungsbeurteilung** erstellen. In diesen Gefährdungsbeurteilungen werden individuelle Maßnahmen zur Entlastung der Kolleg*innen

durch parallelen Präsenzunterricht und schulisch angeleitetes Lernen zu Hause, nicht zu schaffen ist. Bis heute hat die Schulaufsicht dies gegenüber der Öffentlichkeit, Kolleg*innen, Eltern und Schüler*innen nicht eingestanden und auch keine Entlastungen geschaffen.

Die Schulleitungen versuchten durch unermüdlischen Einsatz, unter diesen extremen Bedingungen den Schulbetrieb am Laufen zu erhalten. Die Umsetzung der Vorgaben vom Senat stellte sie vor eine Mammutaufgabe. Obwohl nicht immer erreicht, stand im Allgemeinen der Infektionsschutz an erster Stelle. Die Gefährdung durch Überlastung von Kolleg*innen wurde dagegen viel zu wenig beachtet. Wir kritisieren, dass zehn Schulleiter*innen bis heute noch keine Gefährdungsbeurteilung vorgelegt und acht Schulleiter*innen auf die Aufforderung zur Nachbesserung nicht reagiert haben.

und zur Minimierung ihres Infektionsrisikos festgelegt. Der Personalrat hat viele betroffene Kolleg*innen beraten, unterstützt und gegebenenfalls bei Gesprächen mit der Schulleitung begleitet.

Überlastungsanzeigen, Gefährdungsanzeigen und Brandbriefe

In der Hochphase des zweiten Lockdowns wurden auch in unserer Region mehrere Brandbriefe verfasst, in denen die Kollegien oder Gruppen von Beschäftigten auf die untragbaren Arbeitsbedingungen während der Pandemie aufmerksam machten und dringende Unterstützung forderten.

Viele Kolleg*innen stellten über den Dienstweg individuelle Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen, um die Arbeitgeberin bzw. den Dienstherrn auf ihre Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen. Auf Nachfrage der Beschäftigtenvertretungen wurden uns auch die Gefährdungsanzeigen der Kolleg*innen, die uns nicht in Kenntnis gesetzt hatten, zur Verfügung gestellt.

Der Personalrat hat allen betroffenen Kolleg*innen, bei den Brandbriefen den Kollegien, eine Rückmeldung gegeben. Wir haben die aus den Anzeigen

und Brandbriefen heraus zu lesenden Gefährdungen gebündelt, zu mehreren Anlässen bei der Dienststellenleitung thematisiert und Abhilfe gefordert. Die Schulaufsicht meldete uns zurück, im Kontakt mit den Schulen und Schulleitungen zu stehen und Unterstützung anzubieten. Wirksame Maßnahmen für alle Beschäftigten konnten wir aber nicht erkennen. Der Personalrat kümmerte sich um jede Gefährdungsanzeige, beriet in zahlreichen Fällen die betroffenen Beschäftigten und begleitete einige Kolleg*innen bei Gesprächen mit ihren Schulleiter*innen. Wir konnten auf diesem Weg individuelle Maßnahmen für besonders belastete Kolleg*innen durchsetzen.

Schulen nicht voll ausgestattet

Ausschreibungen, Einstellungen und Stellenbesetzungen

Lehrkräfte (Laufbahn, Quereinstieg, LovL)

In unserer Region wurden zum Schuljahr 2021/22 etwa 80 Laufbahnbewerber*innen, 40 Quereinsteiger*innen und fünf Lehrer*innen ohne volle Lehrbefähigung (LovL) unbefristet eingestellt. Zudem wur-

den etwa 30 Kolleg*innen befristet für ein Jahr eingestellt. Obwohl unsere Region bei den Bewerber*innen beliebt ist, fehlen an den 49 Schulen noch etwa 16 Lehrkräfte (Stand 08.09.2021).

Vertretungseinstellungen über die Personalkostenbudgetierung (PKB) der Schulen

Seit Beginn der Pandemie stellten Schulleitungen vermehrt mit PKB-Mitteln Vertretungslehrkräfte ein. In diesem Berichtszeitraum gab es doppelt so viele PKB-Einstellungen wie im Vorjahr. Hierdurch wurden Unterausstattungen ausgeglichen, Kolleg*innen vertreten, die während der Pandemie nicht in Präsenz unterrichten durften und die Unterrichtsstunden der Schulleiter*innen vertreten.

Kein Wunder, dass die Mittel knapp wurden - ursprünglich waren diese Gelder nur für die Finanzierung von Vertretungen bei kurzfristigem Ausfall, zum Beispiel bei Krankheit, bestimmt. Die Dienststellenleiterin versicherte uns, dass der Bezirk genügend

PKB-Mittel habe und die Schulen sich bei Engpässen gegenseitig aushelfen würden.

In der Praxis erlebten wir, dass einige Schulleitungen bei der Einstellung von PKB-Kräften zögerten, da sie meinten, die Mittel seien zu knapp. Auch konnten einige Schulen nicht mehr, wie sie es in den Jahren zuvor getan hatten, mit übrig gebliebenen PKB-Mitteln Honorarverträge zum Beispiel für Arbeitsgemeinschaften finanzieren.

Wir forderten, dass die Dienststellenleiterin dieses Problem ernst nimmt und die Senatsverwaltung zusätzliche Mittel bereitstellt. Wir bedauern, dass diese Forderung bisher nicht umgesetzt wurde.

Erzieher*innen

Zu Beginn des Schuljahres fanden Einstellungsverfahren für Erzieher*innen an Grundschulen, Fachlehrer*innen für Integration, Erzieher*innen an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt und Erzieher*innen in der berufsbegleitenden

Ausbildung statt. Der Personalrat begleitete diese Einstellungsverfahren. In den Verfahren wurden für die zwölf offenen Stellen neue Kolleg*innen ausgewählt.

Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer*innen

Wie bereits im letzten Berichtszeitraum gab es in diesem Jahr neben den Auswahlverfahren für Betreuer*innen und Pädagogische Unterrichtshilfen (PU) ein Nachbesetzungsverfahren für diese Berufsgruppen.

Es hat sich wieder einmal gezeigt, dass es durchaus vorteilhaft ist, die Bewerbungsmöglichkeiten

nicht zu stark einzugrenzen, sondern auch Bewerber*innen einzuladen, die sich zuvor nur für die Nachbarregionen entschieden hatten.

Alle noch offenen Stellen an den Schulen konnten so besetzt werden.

Sekretär*innen

Die Sekretär*innen sind in der Pandemie noch mehr zum Dreh- und Angelpunkt der Schulen geworden. Sie waren auch in Zeiten des Lockdowns durchgängig präsent, immer ansprechbar und garantierten vor allem in den Zeiten des Notbetriebs die Erreichbarkeit der Schule und eine reibungslose Schulorganisation.

Seit mehreren Jahren waren die Sekretariatsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf nie vollständig besetzt. Die eigentlich für kurzfristige Ausfälle vorgesehenen sogenannten „Springer*innen“ wurden häufig zur langfristigen Vertretung an den betroffenen Schulen eingesetzt, so dass zum Beispiel kurzfristig erkrankte Kolleg*innen nicht vertreten werden konnten. Das bedeutete, dass dringende Arbeiten von Schulleitungen, Verwaltungsleitungen und anderen Kolleg*innen erledigt werden mussten. Der andere Teil der Arbeit blieb liegen und musste aufgearbeitet werden, wenn die Kolleg*innen wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten.

Die Schulaufsicht weiß um die Unverzichtbarkeit der Sekretär*innen und sie weiß, was es für eine Schule bedeutet, wenn die Sekretärin oder der Sekretär fehlt und es keine Vertretung gibt. Trotzdem bedurfte es eines enormen Kraftaufwandes des Personalrats, die Schulaufsicht dazu zu bringen, alle 60

Vollzeitstellen, die dem Bezirk zustehen, zu besetzen:

Seit Jahren forderten wir über Gespräche, Schreiben und Initiativanträge die vollständige Besetzung aller Sekretariatsstellen und die befristete Ersatz Einstellung für Kolleg*innen, die krank, in Elternzeit, abgeordnet oder anderweitig nicht anwesend sind.

In drei Einstellungsverfahren, die erst nach heftigen Auseinandersetzungen mit uns zustande kamen, konnten zunächst nicht alle Stellen besetzt werden - es wurden schlicht zu wenige Bewerber*innen eingeladen, obwohl wir bereits im Vorfeld darauf hingewiesen hatten. Dann, nach den Auswahlverfahren, nahmen einige ausgewählte Bewerber*innen die Stelle nicht an, da die Angebote oft sehr spät erfolgten.

Jetzt, nach beharrlichen Bemühungen von unserer Seite, sind erstmals nach mehreren Jahren alle Stellen besetzt. Einige Kolleg*innen sind als echte Springer*innen eingestellt, um vorübergehend abwesende Sekretär*innen zu vertreten. Dies ist ein Erfolg des Personalrats!

Verwaltungsleitungen

Mittlerweile ist an fast jeder Schule eine Verwaltungsleitung mit mindestens einer halben Stelle eingestellt. An der Reinhold-Otto-Grundschule und der Sekundarschule Wilmersdorf fehlen sie noch. Wir forderten, dass auch diese Schulen schnellstmöglich eine Verwaltungsleitung bekommen sollen, dies wurde uns zugesagt.

Nicht alle Schulleitungen berücksichtigen die Arbeitssituation der Verwaltungsleiter*innen, die jeweils mit einer halben Stelle an zwei Schulen eingesetzt sind. Der Arbeitseinsatz an zwei Schulen ist eine

hohe Belastung. Die Dienststellenleiterin sagte uns zu, dass an jeder Schule ein ergonomisch eingerichteter Arbeitsplatz vorhanden sei und der Arbeitsplatz nicht innerhalb eines Tages gewechselt werden müsse.

Für die Zukunft erwarten wir, dass das Berliner Abgeordnetenhaus für jede Schule eine volle Stelle schafft, um diese belastende Situation zu beenden und für jede Schule die notwendige Unterstützung in diesem Arbeitsbereich bereitzustellen.

Mehr als ein Viertel (etwa 90 von 326) der Funktionsstellen ist unbesetzt!

Das leidige Thema der unbesetzten Funktionsstellen begleitet uns schon seit vielen Jahren. Die Beschäftigtenvertretungen weisen die Schulaufsicht immer wieder darauf hin, dass diese dringend besetzt werden müssen. Die Besetzung verläuft allerdings so schleppend, dass gleichbleibend viele Funktionsstellen unbesetzt sind.

Zu Beginn der Pandemie, im April 2020, ermöglichte es die Senatsverwaltung, dass aufgrund des

Gesundheitsschutzes die Auswahlverfahren für die Funktionsstellen nach „Papierlage“ erfolgen konnten. Als Personalrat sahen wir hier die Chance für die Schulverwaltung, viele Stellen ohne aufwändige Terminabstimmungen besetzen zu können. Überraschenderweise war die Schulaufsicht nur zögernd bereit, einige wenige Verfahren nach Papierlage durchzuführen. Mittlerweile hat die Senatsverwaltung diese Möglichkeit wieder abgeschafft. Unsere

Region hat sie nur für etwa 15 Verfahren genutzt – eine Chance, die vertan wurde!

Wir berichteten Ihnen, dass wir uns an Herrn Schmidt, den Leiter der Abteilung für Personalmanagement in der Senatsverwaltung, gewandt hatten. In einem Gespräch zwischen den Beschäftigtenvertretungen, der Dienststellenleiterin und Herrn Schmidt im August 2020 wurde uns zugesagt, dass ein Konzept zur schnelleren Besetzung der Stellen erarbeitet werden würde. Bisher konnten wir angesichts der weiterhin stagnierenden Besetzungen dieses Konzept leider nicht erkennen. Deshalb haben wir uns erneut an Herrn Schmidt gewandt, über Ergebnisse werden wir Ihnen berichten.

Hier liegt dringender Handlungsbedarf vor. Die Senatsverwaltung muss diese Stellen unbedingt besetzen! Wir schlugen vor, dass Charlottenburg-Wilmersdorf zeitlich begrenzt eine Schulaufsicht mehr bekommt, die nur die Aufgabe hat, diese Besetzungen durchzuführen. Dieser Vorschlag wurde abgelehnt. **Welche Ideen und Vorstellungen hat die Senatsverwaltung stattdessen?**

Die unbesetzten Stellen belasten die Kolleg*innen an den Schulen extrem. Die Arbeit wird zusätzlich und größtenteils unentgeltlich übernommen. Einige wenige Kolleg*innen bekamen nach 18 Monaten kommissarischer Beauftragung immerhin die ihnen zustehende Zulage bezahlt.

Viele Kolleg*innen, die diese Arbeit schon lange mit erledigen, gingen bisher leer aus, weil

- sie trotz Drängens des Personalrates bisher keine Antwort auf ihren Antrag auf die Zulage erhalten haben,
- die Stelle „haushaltsrechtlich noch besetzt“ war und ist (zum Beispiel, wenn eine Stelleninhaberin abgeordnet ist),
- die Beauftragung für eine A15/E15-Stelle erfolgte und die beauftragte Lehrkraft aber „nur“ in der E13/A13 ist und deswegen die Kriterien für eine Bezahlung der Stelle nicht erfüllte oder
- die Beauftragung nur für einen Teil der Funktionsstelle oder nicht durch die Dienststellenleiterin erfolgte.

Dies ist eine große Ungerechtigkeit! Die Dienststellenleiterin hat uns immerhin zugesagt, dass sie künftig im Interessensbekundungsverfahren für eine kommissarische Besetzung darauf hinweist, ob die Stelle zurzeit haushaltsrechtlich besetzt ist.

Erzieher*innen

Der Personalrat vertritt im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf derzeit von etwa 3200 Beschäftigten über 300 Erzieher*innen. Diese sind insgesamt an 17 Schulen tätig, davon 238 ausgebildete Erzieher*innen an Grundschulen, elf in der Sekundarstufe I und

fünf an Förderzentren. An 15 Schulen wird der Bereich der ergänzenden Förderung und Betreuung von freien Trägern organisiert.

Erzieher*innen nach Schulformen und Gruppen ¹	weiblich	männlich
Grundschule	183	55
Sekundarstufe I	9	2
Förderschulen	3	2
Facherzieher*innen für Integration	20	1
Koordinierende Erzieher*innen	11	1
Berufsbegleitende Ausbildung	11	8
Gesamt	237	69

Wie in allen Bereichen war auch das Tätigkeitsfeld der Erzieher*innen im Verlauf des vergangenen Jahres von der Ausnahmesituation der Pandemie geprägt.

An einigen Schulen leisteten vor allem die Erzieher*innen die Notbetreuung. An anderen Schulen wiederum übernahmen Lehrkräfte die Betreuung der Schul- und Hausaufgaben in der Notbetreuung,

¹ Zahlen entnommen aus: Beschäftigtenliste, Stand 16.09.2021.

anschließend waren die Schüler*innen in der Notbetreuung der Erzieher*innen.

An manchen Schulen waren die Krankheitsstände beziehungsweise die Zahl der Kolleg*innen mit erhöhtem Risiko sehr hoch, so dass es zu starken Belastungen der Kollegien kam. Im Zeitraum vom November 2020 bis Januar 2021 erreichten uns vor allem aus diesem Grund zahlreiche Überlastungsanzeigen. Wir wirkten immer wieder auf die Schulaufsicht ein, für Verbesserungen zu sorgen.

Durch einen Initiativantrag im September 2020 konnte der Personalrat erreichen, dass zumindest drei der 28 geforderten Erzieher*innen befristet eingestellt wurden, um diese Engpässe zu mildern. Die neuen Kolleg*innen erhielten mittlerweile ein Weiterbeschäftigungsangebot in unbefristeter Anstellung von der Dienststelle.

Auch die Ferienbetreuung stand unter Corona-Bedingungen. In den Sommerferien 2020 und 2021

wurde relative Normalität proklamiert. Dies war insbesondere ärgerlich, als für die Sommerferien 2021 keine Maskenpflicht in der Ferienbetreuung bestand, zum selben Zeitpunkt aber bereits für die Zeit nach den Ferien intensive Testungen und Maskenpflicht wieder angekündigt wurden. Hierdurch entstand unter den Kolleg*innen zurecht der Eindruck, dass mit unterschiedlichen Maßstäben gemessen wird. Der Personalrat kritisierte dies im PR-INFO vom 22. Juni 2021.

Seit Wiederaufnahme des Regelbetriebs nach den Sommerferien 2021 erreichten uns einige Anfragen zur Frage der Obergrenze von Vertretungsstunden und Stunden in der Unterrichtsbegleitung. Dies zeigt, dass der Regelbetrieb unter erschwerten Bedingungen wiederaufgenommen wurde. Der „Normalität“ stehen zusätzliche Belastungen durch Corona-Tests und Lernstandserhebungen, die auch durch Erzieher*innen personell aufgefangen müssen, entgegen.

Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DV mpA)

Am 11. Februar 2020 wurde die Evaluation² der Dienstvereinbarung für mittelbare pädagogische Arbeit (DV mpA)³ der Alice-Salomon-Hochschule fertiggestellt und stand im September 2020 der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der Personalrat veröffentlichte hierzu ein PR-INFO⁴ und forderte, dass das Vertretungsprinzip „Erzieher*innen vertreten Erzieher*innen“ und „Lehrkräfte vertreten Lehrkräfte“ deutlicher durchgesetzt und klarer geregelt werden muss.

Darüber hinaus forderten die Beschäftigtenvertretungen, dass zukünftig zu den bisherigen vier Vorbereitungsstunden noch zusätzliche Vor- und Nachbereitungsstunden gewährt werden müssen und

dass allen Erzieher*innen die Teilnahme an den Dienstbesprechungen und Team-Sitzungen ermöglicht wird. Außerdem forderten wir ergonomische (Computer-)Arbeitsplätze.

Im August 2021 wurde das Personalentwicklungskonzept⁵ der Region Charlottenburg-Wilmersdorf veröffentlicht. Hierin ist nunmehr unter anderem geregelt, dass die mittelbare pädagogische Arbeit in größeren Zeiteinheiten von mindestens 45 Minuten im Dienstplan festgeschrieben werden muss. Dies ist ein Erfolg der Beschäftigtenvertretungen, denn in der berlinweit gültigen DV mpA ist die Aufteilung der vier Zeitstunden nicht weiter ausgeführt. Eine solche Regelung ist einmalig in Berlin!

² https://www.gew-berlin.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/be/Schule/Evaluation-Dienstvereinbarung-ASH.pdf

³ <http://pr-cw.de/tb2021-02>

⁴ <http://pr-cw.de/tb2021-03>

⁵ http://pr-cw.de/pdf/personalentwicklungskonzept_04.pdf

Initiativ-Anträge

Eine Aufgabe des Personalrates ist laut § 72 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Berlin: „Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen.“ Der Personalrat Charlottenburg-Wilmersdorf initiierte daher im vergangenen Berichtszeitraum in unterschiedlichen Bereichen Maßnahmen. Folgende Anträge stellten wir als direkte Folge der Pandemie:

- Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken und FFP2-Masken für alle Beschäftigten an den Schulen in ausreichender Zahl, sowie eine medizinische Voruntersuchung und Unterweisung bezüglich der FFP2-Maske und die Einrichtung von Tragepausen entsprechend des Arbeitsschutzgesetzes,
- Bereitstellung von Covid-19 Schnelltestangeboten für alle Beschäftigten an den Schulen,
- Angebot von Impfungen zur Immunisierung der Beschäftigten gegen Covid-19 durch den betriebsmedizinischen Dienst,
- Einstellung von zusätzlichem Personal zur Beaufsichtigung der Schnelltests der Schüler*innen sowie kein unfreiwilliger Einsatz von Beschäftigten bei der Beaufsichtigung der Schnelltests der Schüler*innen,
- Durchführung der Feedback-Gespräche im Rahmen des Programms „Stark trotz Corona“ an zwei zusätzlichen unterrichts- und betreuungsfreien Tagen,
- Erhöhung des schulischen Budgets für PKB-Einstellungen.

Einige der aufgeführten Anträge wurden umgesetzt. Auch das Angebot der Impfungen durch den betriebsmedizinischen Dienst sagte uns die Behörde im Mai 2021 für den Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf zu. In Folge unseres Initiativantrages erfolgte eine Abfrage des Bedarfs bei den Schulleitungen; leider erst zu einem Zeitpunkt, als die Impfmöglichkeiten berlinweit bereits ausreichend vorhanden wa-

ren. Auch konnten wir erwirken, dass in unserer Region für Kolleg*innen, die nicht die Selbsttestungen von Schüler*innen beaufsichtigen können, Einzellösungen gefunden wurden.

Reguläre **Arbeitsschutzmaßnahmen** wurden ebenfalls von uns initiativ beantragt:

- Einleitung von Maßnahmen, um den stark beschädigten Tartanbelag auf dem Schulhof der Otto-von-Guericke-Schule instand zu setzen.
- Durch Initiativ-Anträge bewirkten wir, dass an zehn Schulen Lärmmessungen durchgeführt wurden. Der Personalrat hat nach Sichtung der Ergebnisse für neun Schulen raumakustische Verbesserungsmaßnahmen zur Minimierung der Lärmbelastung initiativ beantragt.⁶
- Einrichtung von zwei Notausgängen in den Gebäuden des Wald-Gymnasiums, um jeweils einen zweiten Rettungsweg zu schaffen.

Um die hochbelasteten Kollegien an den Schulen während der Pandemie zu entlasten, hat der Personalrat folgende Anträge auf **Einstellungen beziehungsweise Ersatzeinstellungen** gestellt:

- befristete Einstellung von mindestens elf Erzieher*innen an sechs Grundschulen vor den Sommerferien 2021,
- schnellstmögliche Besetzung aller Stellen in Schulsekretariaten,
- befristete Einstellung von Schulsekretär*innen zur Vertretung von zwei zeitweise abwesenden Sekretär*innen.
- der Personalrat forderte ebenfalls, dass das Sekretariat der Frauenvertreterin besetzt wird.

In allen Fällen konnte der Personalrat erfolgreich mit der Schulaufsicht verhandeln, so dass die Stellen endlich besetzt wurden.

⁶ Eichendorff-Grundschule, Lietzensee-Grundschule, Ludwig-Cauer-Grundschule, Schinkel-Grundschule, Johann-Peter-Hebel-Grundschule, Grundschule am Rüdeshheimer Platz, Birger-Forell-

Grundschule, Judith-Kerr-Grundschule, Sophie-Charlotte-Gymnasium

Mehr Kohle für Kolleg*innen

Eingruppierung / Beförderung / Höhergruppierung / Klage

Wie bereits im letzten Tätigkeitsbericht festgestellt, haben die landesweiten Schutzmaßnahmen gegen die Pandemie die mitunter ohnehin schon schwierige Zusammenarbeit mit der Personalstelle weiter verschlechtert. Die Personalstelle war für viele Kolleg*innen nicht zu erreichen. Telefonische Anfragen wurden kaum beantwortet und auch auf schriftlichem Weg warteten Beschäftigte mitunter Wochen und Monate auf eine Rückmeldung. Wir unterstützten soweit wir konnten, aber auch wir stießen zunehmend an unsere Grenzen, da zum Beispiel konstante Ansprechpartner*innen fehlten. Festzustellen ist, dass bei Kontakt mit der Behörde die jeweiligen Mitarbeiter*innen um schnelle Lösungen bemüht waren. Jedoch zeigte sich auch in diesem Berichtszeitraum, dass die strukturellen Mängel der Behörde wie Personalmangel und häufige Wechsel von Sachbearbeiter*innen insbesondere in Pandemiezeiten die Behörde an die Grenze der Arbeitsfähigkeit brachten.

Bereits seit mehr als vier Jahren beklagen wir am Verwaltungsgericht, dass die Mitbestimmung des Personalrates im Bereich Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Beförderungen missachtet wird. Auch in diesem Jahr sahen wir keine andere Möglichkeit, als erneut Klage einzureichen, denn dem Personalrat wurden die Eingruppierungen von mehr als 98 Kolleg*innen nicht vorgelegt. Nur wenn Eingruppierungen gleich bei der Einstellung dem Personalrat vorgelegt werden, ist sichergestellt, dass alle Kolleg*innen von Anfang an tariflich korrekt bezahlt werden.

Auch Höhergruppierungen und Beförderungen wurden durch die Behörde viel zu oft nicht fristgerecht vorgelegt, so dass die Kolleg*innen Geld verloren haben. Wenn sich die Kolleg*innen an uns gewandt haben, konnten wir bewirken, dass die Behörde tätig wurde.

Mitunter erhielten wir auch Hilfesuche von Kolleg*innen, die befristet eingestellt und deren Gehalt nicht zeitnah gezahlt wurde. Glücklicherweise waren dies nur Einzelfälle, die auch zügig geklärt werden

konnten. Jedoch zeigt sich daran deutlich, welche erschreckenden Ausmaße die aktuelle Überbelastung der Personalstelle für Beschäftigte im Bereich Schule hat.

Insgesamt bearbeiteten wir 465 Eingruppierungsvorlagen, lehnten 49 davon ab und forderten:

- bei Pädagogischen Unterrichtshilfen Förderliche Zeiten anzuerkennen,
- insbesondere bei Betreuer*innen und Schulsekretär*innen aber in Einzelfällen auch bei Erzieher*innen die beruflichen Vorerfahrungen zu berücksichtigen,
- die Förderlichen Zeiten bei der Eingruppierung von Laufbahnbewerber*innen mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung zu prüfen und diese anzuerkennen,
- bei SESB-Kolleg*innen, die ausschließlich im muttersprachlichen Unterricht eingesetzt werden, die Zahlung der Entgeltgruppe 13 und der tariflichen Zulage zur Erfahrungsstufe 5,
- bei Kolleg*innen im berufs begleitenden Vorbereitungsdienst Förderliche Zeiten anzuerkennen. Dies wurde mit der Begründung versagt, es seien nicht genügend Nachweise erbracht worden, obwohl Kolleg*innen diese eingereicht hatten.

Für fünf Kolleg*innen konnten wir allein durch unsere Ablehnung erfolgreich verbesserte Neuvorlagen bewirken. Aufgrund der erlassenen Schutzmaßnahmen in Pandemiezeiten konnten nur wenige Einigungsverhandlungen geführt werden. Es gelang uns, für vier Kolleg*innen diese erfolgreich abzuschließen. Sie erhalten jetzt monatlich mehr Geld.

Wir erfragen konsequent bei Schulleitungen und der Schulaufsicht (weitere) förderliche Zeiten für neu eingestellte Kolleg*innen und erbitten, diese Zeiten anzuerkennen. Meistens folgen Schulleitungen und Schulaufsicht unserer Bitte, so dass den Kolleg*innen oft eine höhere Erfahrungsstufe anerkannt wird und sie damit mehr Geld bekommen.

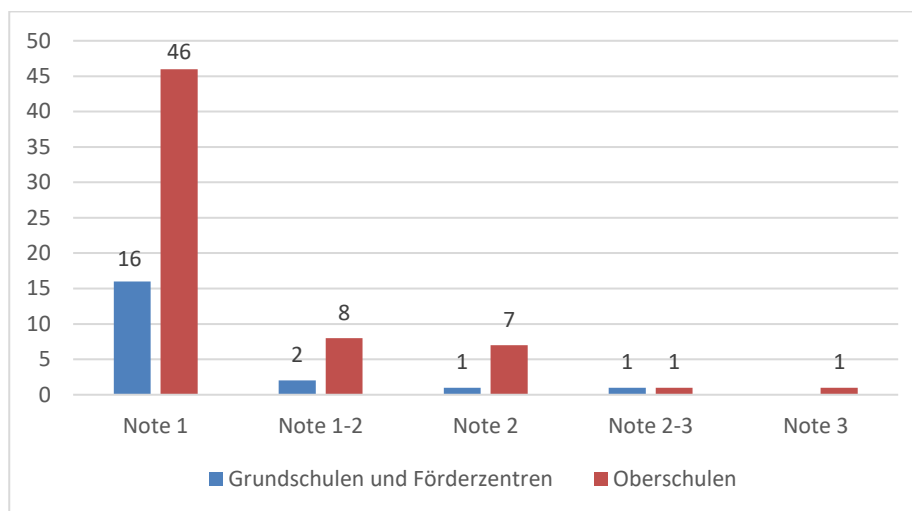
Lehrer*innen auf dem Prüfstand

Dienstliche Beurteilungen (DB)

In unserer Region wurden im Berichtszeitraum Dienstliche Beurteilungen ausschließlich anlassbezogen auf Wunsch der Kolleg*innen erstellt. Es gab im

vergangenen Jahr lediglich eine Regelbeurteilung mit der Bestnote Eins.

Anzahl der Dienstlichen Beurteilungen



Wir prüfen Dienstliche Beurteilungen auf formale Richtigkeit und nehmen Kontakt zu den beurteilten Kolleg*innen auf, wenn sie nicht mit der Note „Eins“ bewertet wurden. Oft waren diese Kolleg*innen enttäuscht, weil sie nachvollziehbarerweise ihre Note an der Notenverteilung der Schule oder der Region maßen. In diesen Fällen berieten wir mit den Kolleg*innen, welche Möglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen. Rücksprachen von Kolleg*innen mit dem beurteilenden Schulleiter oder der Schulleiterin bewirkten in Einzelfällen eine Änderung von Teilnoten. Bei begründeten Zweifeln an der Beurteilung erörtern wir diese mit der Dienststellenleiterin.

Wir unterstützten Kolleg*innen, bei denen die Erstellung einer Dienstlichen Beurteilung von der Schulleitung verzögert wurde.

Die Neufassung der Ausführungsvorschrift (AV) über die Beurteilung der Lehrkräfte ist am 10. April 2021 in Kraft getreten. Die größte Änderung zur alten AV besteht darin, dass Abweichungen von der Note „3“ „in einem individuellen Fließtext zu begründen“ sind. Dies betrifft jede Einzelnote, nicht nur die Gesamtnote.

Dienstliche Beurteilungen, die bis zum 31. Juli 2021 begonnen wurden, werden noch nach alter AV Lehrkräftebeurteilung erstellt. Es bleibt abzuwarten, ob die Neufassung der AV zu einer Verschlechterung der Noten führen wird.

Zeit für eine Veränderung

Umsetzungen

Vermeehrt haben sich auch in diesem Berichtszeitraum Kolleg*innen mit der Bitte an uns gewandt, sie bei ihrem Wunsch nach beruflicher Veränderung zu unterstützen.

Fristgerechte Anträge wurden überwiegend von der Schulaufsicht bewilligt, so dass zahlreiche Kollegien im neuen Schuljahr bekannte Gesichter verabschieden und neue Gesichter begrüßen durften. Auch in der Region Charlottenburg-Wilmersdorf stand der immer deutlicher spürbare Fachkräftemangel im Mittelpunkt: Der Wechsel in andere Bezirke gestaltete sich nicht mehr so einfach, wie in den letzten Berichtszeiträumen. Dennoch konnten wir uns in Gesprächen mit der Schulaufsicht überwiegend erfolgreich für die Kolleg*innen einsetzen.

Sollten also auch Sie den Wunsch haben, Ihre Schule zu wechseln, dann melden Sie sich gerne bei uns. Ihr individuelles Engagement, um dieses Ziel zu erreichen, ist nach wie vor das entscheidende Mittel:

Suchen Sie aktiv das Gespräch mit Wunschschulen, bitten Sie die Schulleitungen ihren Wechsel zu unterstützen, suchen Sie das Gespräch mit der Schulaufsicht Charlottenburg-Wilmersdorf und gegebenenfalls der Region, in die Sie wechseln möchten.

Wenn Sie uns Ihren Umsetzungsantrag zur Verfügung stellen, werden wir uns auch für Sie bei unserer Schulaufsicht für einen Wechsel einsetzen.

Gespräche, Zusagen - wenige Taten!

Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde in Zeiten der Pandemie

Sie haben es mitbekommen: Die Senatsverwaltung informierte die Schulen oft zu kurzfristig und unvollständig über Maßnahmen in der Pandemie. Schreiben wurden oft erst freitagnachmittags an die Schulen gemailt und sollten schon in der folgenden Woche umgesetzt werden.

Musterhygienepläne, Corona-Stufenpläne, Handlungsrahmen für die Berliner Schule, das Rahmenkonzept „Stark trotz Corona“ et cetera wurden den Beschäftigtenvertretungen auf Landesebene gar nicht oder sehr spät mit extrem kurzer Rückmeldefrist vorgelegt. Auch auf bezirklicher Ebene wurden damit unsere demokratischen Beteiligungsrechte oft außer Acht gelassen. Darauf mussten wir die Senatsverwaltung immer wieder hinweisen.

Ein Beispiel: Im Januar 2021, in der Zeit des Lockdowns, entschloss sich der Senat extrem kurzfristig, die Schulen wieder zu öffnen. Viele Kolleg*innen,

Gewerkschaften, Schulleitungen und Beschäftigtenvertretungen schrieben an die Senatsverwaltung. Wir fragten Frau Scheeres und unsere Dienststellenleiterin in einem **offenen Brief**⁷, wie sie die Beschäftigten ausreichend vor Überlastung und Ansteckung schützen würden. Die geplante Schulöffnung wurde aufgrund der zahlreichen Proteste zwei Tage später von der Senatsverwaltung zurückgenommen und verschoben. Antworten auf unsere Forderungen zum Gesundheitsschutz und zu Entlastungen der Kolleg*innen haben wir bis heute nicht bekommen.

Auch in diesem Berichtszeitraum erlebten wir die Dienststellenleiterin - sie ist auf bezirklicher Ebene als Vertreterin der Senatsverwaltung unsere Ansprechpartnerin - grundsätzlich als offen für die Anliegen der Beschäftigten, die wir an sie herangetragen haben.

Allerdings kritisieren wir, dass

1) Zusagen oft langsam und erst nach wiederholtem Nachhaken umgesetzt wurden, wie beispielsweise

- die Information an die Schulleitungen, dass eine Freistellung der Kolleginnen für die Frauenversammlung bereits früher erfolgt,
- die Information an die Schulleitungen, dass PR-Infos von den Schulleiter*innen an alle Kolleg*innen persönlich per Mail oder Fach weiter gegeben werden müssen. Ein Aushang im Pädagog*innenzimmer reicht nicht!
- Einstellungsangebote an Kolleg*innen, die dem Personalrat zugesagt wurden,
- die Vorlage von Dienstlichen Beurteilungen, die von den Kolleg*innen dringend gebraucht wurden,
- die Information an die Schulleitungen, dass Kolleg*innen nicht verpflichtet sind, Videokonferenzen anzubieten oder an diesen teilzunehmen und
- die Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren unterschiedlicher Professionen.

2) wichtige Forderungen des Personalrats zunächst eilfertig abgelehnt wurden, die sich, nach großem Druck von uns, doch als machbar erwiesen:

- Corona-Prämie für weitere 190 Kolleg*innen,
- Ausnutzung des Stellenkontingents zur Einstellung von Sekretär*innen,
- schnelle Aufstockung der Stundenzahl einer Sekretärin,
- Einstellung aller Bewerber*innen auf die Stellen der pädagogischen Assistenzen,
- befristete Einstellung von Erzieher*innen als Krankheitsvertretung,
- WLAN-Router und videokonferenzfähige Laptops für die Beschäftigtenvertretungen,
- medizinische Gesichtsmasken und FFP2-Masken für die Beschäftigten.

⁷ <http://pr-cw.de/tb2021-01>

3) Wir kritisieren außerdem, dass die hohe Belastung der Kolleg*innen an den Schulen häufig nicht gesehen oder klein geredet wurde.

Die Dienststellenleiterin von Charlottenburg-Wilmersdorf kann zwar nicht entscheiden, ob zusätzliches Personal an die Schulen kommt. Wir vermissen jedoch ein aktives Eintreten der Dienststellenleiterin bei den übergeordneten Instanzen der Senatsverwaltung, um Entlastungen von Kolleg*innen zu erreichen,

- die zusätzliche Schüler*innen zu Hause unterrichten, die nach wie vor aufgrund eines erhöhten Risikos von der Präsenzplicht befreit oder in Quarantäne sind,
- die einen extrem erhöhten Arbeitsaufwand im sogenannten „Wechselmodell“ hatten,
- die zusätzliche Lernstandserhebungen durchführen und auswerten,
- die Feedbackgespräche mit den Eltern vorbereiten und durchführen und
- die Schnelltests der Schüler*innen beaufsichtigen.

„Wir sehen in diesen Beispielen eine Haltung, die zu wenig an den Interessen der Beschäftigten orientiert ist, mit der die Dienststellenleiterin Gestaltungsmöglichkeiten zusammen mit den Beschäftigtenvertretungen auf bezirklicher Ebene nicht oder nur zögerlich wahrnimmt.“

Zahlung einer Corona-Prämie an 279 Kolleg*innen

Insgesamt 182 Erzieher*innen, neun Pädagogische Unterrichtshilfen, 23 Betreuer*innen und 65 Lehrkräfte haben in unserem Bezirk für den Einsatz in der Notbetreuung im Zeitraum vom 17. März 2020 bis zum 30. April 2020 eine Prämie in Höhe von 250 Euro steuerfrei ausbezahlt bekommen.⁸

Dazu ein Blick zurück: Im letzten Jahr entschloss sich der Senat, allen Kolleg*innen eine Prämie zukommen zu lassen, die von den Schulaufsichten der Regionen benannt würden.

Dem Personalrat wurde mitgeteilt, dass

- der Berliner Senat sich dazu entschieden habe, die Erzieher*innen sowie das sonstige pädagogische Personal mit einer Prämie wertzuschätzen,
- ausnahmsweise auch Lehrkräfte die Prämie erhalten könnten, zum Beispiel bei einem hohen Krankenstand der Erzieher*innen, oder an Gymnasien mit Klasse 5 und 6.

Anfang Oktober 2020 meldete die regionale Schulaufsicht **weniger als 90 Erzieher*innen** aus unserem Bezirk, denen die Prämie ausbezahlt werden sollte.

Nach beharrlichen Forderungen des Personalrates, gemeinsam mit der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung, benannte die Schulaufsicht dann schließlich 247 Kolleg*innen, denen die Corona-Prämie bezahlt wurde. Ein Erfolg der Beschäftigtenvertretungen!

Nicht nachvollziehbar war, warum an weitere 27 Erzieher*innen, eine Pädagogische Unterrichtshilfe und vier Betreuer*innen diese Prämie nicht ausbezahlt werden sollte – die Schulaufsicht schaltete auf stur und wollte nicht weiterverhandeln.

Für jede dieser Kolleg*innen stellte der Personalrat einen so genannten **Initiativantrag**, darauf muss die Dienststellenleiterin reagieren. Sie lehnte die Anträge ab, der Personalrat musste in die nächste In-

⁸ Die Kolleg*innen kommen von folgenden 24 Schulen: Eichendorff-Grundschule, Joan-Miró-Grundschule, Dietrich-Bonhoeffer-Grundschule, Wald-Grundschule, Ludwig-Cauer-Grundschule, Mierendorff-Grundschule, Nehring-Grundschule, Charles-Dickens-Grundschule, Johann-Peter-Hebel-Grundschule, Ernst-Habermann-Grundschule, Grundschule am Rüdeshheimer Platz, Katharina-Heinroth-Grundschule, Halensee-Grundschule, Grunewald-Grundschule, Alt-Schmargendorf-Grundschule, Carl-Orff-Grundschule, Birger-Forell-Grundschule, Judith-Kerr-Grundschule, Arno-Fuchs-Schule, Ernst-Adolf-Eschke-Schule, Finkenkrug-Schule, Comenius-Schule, Herder-Gymnasium und Heinz-Berggruen-Gymnasium.

stanz gehen. In einem sogenannten Einigungsverfahren beim Hauptpersonalrat des Landes Berlin lenkte die Dienststellenleiterin ein.

Das Ergebnis: Die bisher nicht berücksichtigten 32 Kolleg*innen im Bezirk bekamen im Februar 2021 endlich die Prämie ausbezahlt.

Ausschuss für Personalmanagement

Seit Juli 2018 ist die „**Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung**“ in Kraft. Sie wurde zwischen dem Hauptpersonalrat und der Senatsverwaltung für Finanzen für alle Dienststellen abgeschlossen. Sie sagt aus, dass sich in jeder Region ein „Ausschuss für Personalmanagement“ bildet, der aus einem Mitglied des Personalrates, der Frauenvertreterin, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und vier Vertreter*innen der Behörde besteht.

Der Ausschuss hat die Schulaufsicht bei der Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes zu beraten und zu unterstützen. Im August 2021 wurde dieses Konzept⁹ für die Region Charlottenburg-Wilmersdorf fertig gestellt. Es hat die Schwerpunkte „Personalbedarfsdeckung“, „Gesundheit“ und „Wissenstransfer in den Schulen“. Die Frauenförderung ist Bestandteil aller drei Schwerpunkte. Die Beschäftigtenvertretungen setzten durch, dass unter anderem folgende Inhalte verankert wurden:

- Einrichtung von Sport- und anderen Gesundheitsangeboten für alle Beschäftigten an verschiedenen Standorten unseres Bezirkes.
- Wir forderten darüber hinaus, dass die Teilnahme (zumindest für die Nichtlehrkräfte) mit einer Stunde pro Woche auf die Arbeitszeit angerechnet werden soll. Die Rahmen-Dienstvereinbarung sieht diese Möglichkeit vor. Leider konnten wir diese Forderung bisher nicht durchsetzen,
- konsequente Vertretungseinstellungen für alle Berufsgruppen bei längerer Abwesenheit von Kolleg*innen, zum Beispiel durch Krankheit und Elternzeit,

Insbesondere Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen waren im Lockdown durchgehend an den Schulen und einem ständigen Infektionsrisiko ausgesetzt. Wir halten die Ausgrenzung dieser Kolleg*innen, die der Senat in seinen Richtlinien für die Corona-Prämie nicht berücksichtigt hat, für einen Skandal!

- jährlich finden Gesundheitstage für alle Beschäftigten statt,
- Dienst-, Stunden- und Einsatzpläne müssen nach Machbarkeit der Familie der Beschäftigten gestaltet werden. Auf Familienereignisse (zum Beispiel Einschulung der eigenen Kinder in der Oberschule) muss Rücksicht genommen werden.
- die Arbeitszeit nach Dienstvereinbarung für mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) ist im Dienstplan zu verankern und erfolgt in größeren, zusammenhängenden Zeitblöcken, die nicht kürzer als 45 Minuten sein dürfen. Nicht vorgesehen ist, dass mal hier und dort im Dienstplan eine Viertelstunde als Lückenfüller auftaucht.
- Schulleitungen und Lehrkräfte der weiterführenden Schulen werden darüber informiert, dass es die Möglichkeit der Nutzung von so genannten „Korrekturtagen“ gibt. Grundlage ist die Herbeiführung eines Beschlusses der Gesamtkonferenz nach §79 Abs. 3 (9) Schulgesetz.
- Frühe Durchführung von sogenannten „Interessenbekundungsverfahren“ an den betroffenen Schulen, damit auch zeitweise freie Funktionsstellen beziehungsweise Stellen von Verwaltungsleitungen und koordinierenden Erzieher*innen kommissarisch besetzt werden können. Die Beauftragung für die höherwertige Tätigkeit muss dann durch die Dienststellenleiterin erfolgen. So haben die beauftragten Kolleg*innen die Chance, nach einem gewissen Zeitraum für die Arbeit mehr Geld zu bekommen.

⁹ Sie finden das Personalentwicklungskonzept der Region Charlottenburg-Wilmersdorf auf unserer Homepage: www.pr-cw.de/pdf/personalentwicklungskonzept_04.pdf

Jetzt geht es um die Realisierung!

***Wir werden konsequent und beharrlich
die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen einfordern
und Ihnen über den Stand berichten.***

Wissen ist Macht

Infos des Personalrats

Wir informieren kontinuierlich alle Kolleg*innen über wichtige Themen. Normalerweise erhalten Sie unsere PR-Infos über Ihr Fach an der Schule. Aufgrund der Pandemiesituation verschickten wir im Berichtszeitraum die Infos teilweise digital über die Schulleitungen an alle Kolleg*innen. Alle Infos finden Sie zudem auf unserer Homepage.

PR-Infos:

- **10. Dezember 2020:**
Personalrat und Frauenvertreterin wurden neu gewählt
- **11. Dezember 2020:**
Mund-Nase-Bedeckung und FFP2-Masken für alle Beschäftigten / Hinweise zur Stundenplangestaltung
- **Sonderinfo Januar 2021:**
Homeoffice für Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen
- **18. Januar 2021:**
Notbetreuung / FFP2-Masken / Testbusse / Luftfiltergeräte
- **April 2021:**
Impfchaos und Stress mit den Selbsttests
- **Mai 2021:**
Schnelltestpflicht der Beschäftigten / Onlinekonferenzen aus dem Klassenzimmer / Corona-Prämie
- **Juni 2021:**
Lärmmessung: Initiativanträge erfolgreich / Ausreichend Personalkostenbudgetierung (PKB)-Mittel vorhanden
- **Sonderinfo Juni 2021:**
Betreuung in den Sommerferien
- **August 2021:**
Berlin holt auf... / individuelle Gefährdungsbeurteilung / zusätzliche Freistellungstage aufgrund von Corona / Änderungen bei Arbeitsschutz und Betriebsmedizin
- **September 2021**
IT-Verfahren an Schulen

Infos der Beschäftigtenvertretungen:

- **06. Oktober 2020:**
Corona-Prämie steuerfrei zum Jahresende
- **22. Februar 2021:**
Infektionsrisiko, Belastung und Überlastung
- **Sonderinfo Februar 2021:**
Evaluation der Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) für Erzieher*innen
- **Sonderinfo März 2021:**
Covid-19 als Arbeitsunfall
- **Sonderinfo (aktualisiert April 2021)**
Pandemiebedingte Freistellung zur Kinderbetreuung oder Pflege
- **22. April 2021:**
Die Gefährdungsanzeige

Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen

Art der Maßnahmen	Anzahl
Abordnungen	21
Corona - schulische Gefährdungsbeurteilungen (49 Schulen)	87
Corona - Gefährdungsbeurteilungen ergänzende Förderung und Betreuung Sommerferien 2021	9
Corona - Individuelle Gefährdungsbeurteilungen für Beschäftigte mit erhöhtem Risiko	141
Beförderungen/Ernennungen	19
Begrenzte Dienstfähigkeit	1
Bewährungsfeststellungen	16
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung	83
Disziplinarmaßnahmen	---
Eingruppierungen (einschließlich PKB)	465
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	67
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	194
Einstellungen Pädagogische Unterrichtshilfen (unbefristet)	5
Einstellungen Betreuer*innen (befristet und unbefristet)	13
Einstellungen pädagogische Assistenz (befristet)	37
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet – einschließlich berufsbegleitende Ausbildung)	12
Einstellungen Koordinierende Erzieher*innen (unbefristet)	1
Einstellungen Schulsekretär*innen (befristet und unbefristet)	18
Einstellungen Verwaltungsleitungen	3
Einstellungen (PKB)	294
Funktionsstellenbesetzungen	35
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	30
Gleichstellungsanträge	6
Höhergruppierungen	64
Herabgruppierungen	1
Kündigung (außerordentlich)	1
Unfallanzeigen	62
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	7
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze	30
Weiterbildungen (15 Kurse)	47

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen
 Charlottenburg-Wilmersdorf, Waldschulallee 31, 14055 Berlin
 E-Mail: personalrat04@senbjf.berlin.de
 Homepage: www.pr-cw.de
 Tel.: 030 9029-25124

**Unsere offene Sprechstunde findet jeden Donnerstag von 15-17 Uhr (außerhalb der Ferien) statt.
 Um den Infektionsschutz gewährleisten zu können, bitten wir weiterhin um vorherige Anmeldung.**